

Raadsmemo

Datum: 27 januari 2015

Aan: Gemeenteraad van Hof van Twente

Kopie aan:

Van: drs. H.A.M. Nauta-van Moorsel MPM

Voor informatie: Malu Hertzdahl, Algemene zaken

Onderwerp: Evaluatie proces reorganisatie

1. Aanleiding

Sinds 12 mei 2014 staat de nieuwe organisatie. Momenteel zijn het college, het MT en de medewerkers nog volop bezig met het op een prettige en constructieve manier implementeren van deze nieuwe organisatie. Hoewel iedere betrokkene in de organisatie vooral bezig is met de toekomst, is het ook van belang terug te kijken naar de reorganisatie én daarvan te leren.

Het college heeft dan ook een plan van aanpak vastgesteld waarin staat beschreven op welke wijze de reorganisatie wordt geëvalueerd. De evaluatie is opgedeeld in twee delen. Het eerste deel ziet op het proces reorganisatie en plaatsing en het tweede deel ziet op de vraag of en in hoeverre de doelen van de reorganisatie zijn behaald.

Het eerste deel van de evaluatie is inmiddels afgerond. Met deze memo wil ik u op de hoogte brengen van een aantal inzichten.

2. Inhoudelijke mededeling

Conclusies

Het proces reorganisatie en plaatsing behelst de facto een belasting van de organisatie. Gedurende het proces werden extra taken gelegd bij het team P&O, de projectgroepleden, de OR en GO leden. Voor medewerkers was het een onzeker proces. In positieve zin leidt een organisatieproces tot gesprekken over de nieuwe organisatie en over de organisatiecultuur. In dat proces worden er gesprekken onderling gevoerd. Welke organisatie willen wij zijn? Hoe moet die eruit zien? Hoe werken wij samen?

"RAADSMEMO" is de vorm van actieve informatievoorziening aan de gemeenteraad, waarbij een actuele ontwikkeling of aanvullende informatie wordt meegedeeld door een portefeuillehouder. Een raadsmemo is bedoeld ter kennisname.

"RAADSinFORMATIE" is de vorm van actieve informatievoorziening aan de gemeenteraad, waarbij de actuele stand van zaken van een beleidsonderwerp uit programmabegroting/collegeprogramma of van een project wordt beschreven. De raadsinformatie wordt door het college aangeboden aan de raad en wordt standaard geagendeerd voor de eerstvolgende vergadering van de commissie Algemeen of Fysiek.

Beeld uit de enquêtes

Uit de enquêtes blijkt duidelijk dat medewerkers op een aantal onderwerpen anders terugkijken dan het college en het MT. Vooral de keuze voor een externe Plaatsingsadviescommissie werd door de medewerkers heel positief ervaren en door het college en het MT niet of minder positief gelet op de extra tijd die benodigd is met die procedure. Ook blijkt dat in de verschillende doelgroepen verschil van opvatting bestaat over onderwerpen.

Beeld uit de rondetafelgesprekken

Waar velen het wel over eens zijn is het lange tijdspad van het proces. De onzekerheid maakt dat het proces als niet prettig is beleefd en de duur van die onzekerheid droeg aan dat gevoel bij. Over de projectleider was iedereen vol lof. Zeker waar het zijn bijdrage aan de voorlichtingsbijeenkomsten betreft. Hij wist duidelijk te communiceren over een complexe juridische procedure.

Aanbevelingen

Kijkend naar de enquête uitkomsten en de ronde tafelgesprekken is er een rode draad in aanbevelingen te ontwaren.

Doelen

Bij deze reorganisatie was niet alleen het doel het verbeteren van kwaliteit en dienstverlening. Er speelde ook een financiële taakstelling. Dat er verschillende doelen waren, was niet altijd duidelijk voor medewerkers.

Communicatie

Van belang is om niet alleen inhoudelijk communicatie te geven naar de betrokkenen conform een communicatieplan maar zeker ook procesinformatie te geven. Het geven van procesinformatie neemt onrust enigszins weg.

Sociaal Statuut

Gelet op de veelheid aan reacties over de complexiteit van het Sociaal Statuut, is het voorstelbaar om voorafgaand aan een proces van organisatie aanpassing het huidige Sociaal Statuut te actualiseren, in samenspraak met OR en GO. Ook is het voorstelbaar te onderzoeken of en in hoeverre het Sociaal Statuut het juiste instrument is om aanvullende spelregels omtrent een reorganisatie te regelen.

Belang jaargesprekverslagen

Bij de plaatsingsprocedure in 2014 en die in 2012 speelden de jaargesprekverslagen en belangrijke rol. Gebleken is dat deze niet altijd zijn gemaakt. Het verdient de aanbeveling om continue aandacht te hebben voor het op peil houden van het personeelsdossier.

Plaatsingsprocedure

Gelet op de verschillen van inzicht tussen medewerkers enerzijds en het MT en het college anderzijds over het nut van een externe Plaatsingsadviescommissie, verdient het aanbeveling daarover bij een volgend proces tijdig met elkaar van gedachten over te wisselen.

3. Conclusie

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Indien u geïnteresseerd bent in het gehele rapport, dan is die verkrijgbaar bij de griffie.

Het tweede deel van de evaluatie volgt het vierde kwartaal van 2015. Ik houd u op de hoogte.